

---

# КАРЬЕРА

---

---

**Планирование карьеры** помогает выбрать работу в организации, которая

- предоставляет ему возможности профессионального роста и повышения уровня жизни;
  - получать более высокую степень удовлетворения от работы;
  - чётче представлять личные профессиональные перспективы,
  - планировать другие аспекты жизни; целенаправленно готовиться к будущей профессиональной деятельности;
  - повысить конкурентоспособность на рынке труда.
-

## «Карьера" –

- лат. *carrus* - телега, повозка,
- итальянск. *carriera* - бег, жизненный путь, поприще.

*Карьера - продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, например, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, денег.*

*«Сделать карьеру», для нас, прежде всего означает добиться престижного положения в обществе и высокого уровня дохода.*

---

---

**Нельзя связывать карьеру только с продвижением по службе.**

*Карьера - результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанной с должностным или профессиональным ростом.*

---

---

**Понятие карьеры нельзя связывать только с работой, можно говорить о карьере как роде занятий, деятельности.**

*Например, карьера менеджера, спортивная карьера, военная карьера, артистическая карьера, карьера домохозяйек, матерей, учащихся. Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на деловую карьеру, является ее частью.*

---

---

Карьера имеет свои движущие мотивы, отталкиваясь от которых менеджеры принимают активные усилия для того, чтобы достичь конкретных целей:

- *Автономия.* Человеком движет стремление к независимости, возможности делать все по-своему. В рамках организации ее дают высокая должность, статус, авторитет, заслуги, с которыми все вынуждены считаться.
  - *Функциональная компетентность.* Человек стремится быть лучшим специалистом в своем деле и уметь решать самые сложные проблемы. Для этого он ориентируется на профессиональный рост, а должностное продвижение рассматривает сквозь призму профессионального. К материальной стороне дела такие люди в основном безразличны, зато высоко ценят внешнее признание со стороны администрации и коллег.
  - *Безопасность и стабильность.* Деятельностью работников управляет стремление сохранить и упрочить свое положение в организации, поэтому в качестве основной задачи они рассматривают получение должности, дающей такие гарантии.
-

- 
- *Управленческая компетентность.* Человеком руководит стремление к власти, лидерству, успеху, которые ассоциируются с высокой должностью, рангом, званием, статусными символами, важной и ответственной работой, высокой заработной платой, привилегиями, признанием руководства, быстрым продвижением по служебной лестнице.
  - *Предпринимательская креативность.* Людьюми руководит стремление создавать или организовать что-то новое, заниматься творчеством. Поэтому для них основной мотив карьеры - обретение необходимых для этого власти и свободы, которые предоставляет соответствующая должность.
  - *Потребность в первенстве.* Человек стремиться к карьере ради того, чтобы быть всегда и везде первым, "обойти" своих коллег.
-

- *Стиль жизни.* Человек ставит перед собой задачу интегрировать потребности личности и семьи, например, получить интересную, достаточно высоко оплачиваемую работу, предоставляющую свободу передвижения, распоряжения своим временем и т.п. Если у человека нет семьи, то на первое место может выйти содержательность работы, ее увлекательность, разнообразие.
- *Материальное благосостояние.* Людьюми руководит желание получить должность, связанную с высокой заработной платой или иными факторами вознаграждения.
- *Обеспечение здоровых условий.* Работником движет стремление достичь должности, которая предполагает выполнение служебных обязанностей в благоприятных условиях. Например, вполне понятно, когда начальник литейного цеха завода стремиться стать заместителем директора предприятия и уйти с экологически вредного производства, а руководитель филиала, находящегося за Полярным кругом, добивается должности, позволяющей быть поближе к югу.



---

## Виды карьеры

- **Карьера внутриорганизационная** означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в стенах одной организации. Эта карьера может быть *специализированной* и *неспециализированной*.
-

- 
- **Карьера межорганизационная (профессиональная)** - конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию.

*Такая карьера может быть специализированной и неспециализированной.*

---

- 
- **Специализированная карьера** характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры:
    - начальник отдела сбыта одной организации стал начальником отдела сбыта в другой организации,
    - начальник отдела кадров назначен на должность зам. директора по управлению персоналом организации, где он работает.
-

## Неспециализированная карьера широко развита в Японии:

- руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции,
- поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на три года,
- многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах,
- в результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специализированных знаний и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом.

- 
- Карьера вертикальная - вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры: подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).
-

- 
- **Карьера горизонтальная** - вид карьеры, который предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.); к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). Понятие горизонтальной карьеры не означает непременное и постоянное движение вверх по организационной иерархии.
-

- 
- **Карьера ступенчатая** - вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. Такой вид карьеры встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.
-

- 
- **Карьера скрытая** - вид карьеры, являющийся наименее очевидным для окружающих:
  - приглашение работника на недоступные другим сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера,
  - получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства.

Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.

---



---

## *Этапы карьеры*

**Предварительный этап** включает учебу в школе, среднее и высшее образование и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования.

Далее наступает **этап становления**, который длится примерно пять лет от 25 до 30. В этот период работник осваивает профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

---

---

**Этап продвижения** длится от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности. В этот период гораздо меньше внимания уделяется удовлетворению потребности безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

---

Этап **сохранения** характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творчеством, здесь может быть подъем на новые служебные ступени. Человек достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе и окружающим, достигшим своего положения честным трудом. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях, капитале других организаций, акции, облигации).

---

**Этап завершения** длится от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовиться к уходу. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы и испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые заменили бы им заработную плату данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

На последнем - **пенсионном этапе** карьера в данной организации (виде деятельности) завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и таким же собратям по пенсии. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать постоянной заботу о других источниках дохода и о здоровье.

---